

შრომის სოციოლოგია ადამიანური რესურსების მართვის სისტემაში

ნუმბარ პაიჭაძე

ეკონომიკურ მეცნიერებათა დოქტორი,
ივ. ჯავახიშვილის სახელობის
თსუ-ის ასოცირებული პროფესორი

სტატიაში განხილულია შრომის ისეთი სოციალურ ფუნქციები: როგორცაა: სოციალურ-ეკონომიკური, პროდუქტიულ-ფუნქციური, სოციალურ-მასტრუქტურირებელი, სოციალურ-მაკონტროლებელი, შრომითი საქმიანობის მასოციალიზებელი, სოციალურ-განმავითარებელი, სოციალურ-დეზინტეგრაციული. სტატიაში განხილულია, შრომის სოციოლოგიის ძირითადი ცნებები, შრომის სოციოლოგიის მეთოდები. და სხვ.

საკვანძო სიტყვები: შრომის სოციოლოგია; შრომის სოციალური ფუნქციები; შრომის სოციოლოგიის ცნებები; შრომის სოციოლოგიის მეთოდები.

შრომის სოციოლოგიის კვლევის ობიექტია შრომით საქმიანობასთან დაკავშირებული სოციალური პროცესები და მოვლენები. მასთან დაკავშირებულ საკითხებს ყურადღებას აქცევდნენ დიდი მოაზროვნეები – პლატონი, არისტოტელე, ფურიე, სენ-სიმონი, კ. მარქსი, მ. ვებერი და სხვ. შრომის სოციოლოგია განსაკუთრებით აქტუალური გახდა ინდუსტრიული საზოგადოების ჩამოყალიბებისას, რომელიც ხასიათდებოდა მწვავე სოციალური კრიზისებით.

ადამიანის ბუნებიდან გამომდინარე, შრომა შეისწავლება ისეთი საზოგადოებრივ-ჰუმანიტარული და საბუნებისმეტყველო მეცნიერებების მიერ, როგორცაა: ეკონომიკა, სოციოფსიქოლოგია, შრომის სამართალი, საინჟინრო ფსიქოლოგია, ფსიქოფიზიოლოგია, მედიცინა, ერგონომიკა და სხვ. შრომის შესწავლისადმი სოციოლოგიური მიდგომის თავისებურება ისაა, რომ ის (შრომა) შეისწავლება კომპლექსურად სისტემური პოზიციებიდან. სოციოლოგიის თვალსაზრისით, შრომა სოციალური ცხოვრების დამოუკიდებელი ფორმაა, ერთ-ერთი სოციალური ქვესისტემაა.

შრომის როგორც საზოგადოებრივი ცხოვრების ერთ-ერთი ქვესისტემის, სპეციფიკა გამოვლინდება ე.წ. გარე და შიგა ასპექტებში. გარე ასპექტი ხასიათდება შრომის სოციალური ფუნქციების შემადგენლობითა და შინაარსით. აქ მხედველობაშია ის ფუნქციები, რომელთაც ის ასრულებს საზოგადოების სხვა ქვესისტემების მიმართ. შიგა ასპექტი გულისხმობს შრომის სფეროს შემადგენელი ნაწილების, კავშირებისა და ელემენტების ცვლილებათა თავისებურებებს. ის მოიცავს, აგრეთვე, შრომითი საქმიანობის მონაწილეებს, ამ უკანასკნელთა შორის წარმოქმნილ სხვადასხვა სოციალურ კავშირს, სოციალური ხასიათის სხვა კომპონენტებს.

შრომის სოციალური ფუნქციების კლასიფიკაციას შემდეგი სახე აქვს: სოციალურ-ეკონომიკური, პროდუქტიული, სოციალურ-მასტრუქტურირებელი, სოციალურ-მაკონტროლებელი, მასოციალიზებელი, სოციალურ-განმავითარებელი, სოციალურ-დეზინტეგრაციული.

სოციალურ-ეკონომიკური ფუნქცია გამოიხატება შრომის სუბიექტების ზემოქმედებით ბუნებრივი გარემოს ობიექტებსა და ელემენტებზე, მათი მატერიალურ ფასეულობად და მომსახურებად გარდაქმნის მიზნით. ეს კი უზრუნველყოფს საზოგადოების წევრების მოთხოვნათა დაკმაყოფილებას და შესაბამისად, მოსახლეობისა და საზოგადოებრივი ცხოვრების კვლავწარმოებას. პროდუქტიული ფუნქცია კი გულისხმობს შრომითი საქმიანობის იმ ნაწილს, რომელიც აკმაყოფილებს ადამიანთა შემოქმედებისა და თვითგამოხატვის მოთხოვნილებებს. სწორედ შრომითი საქმიანობის ამ კომპონენტის შედეგია პრინციპულად ახალი ან მანამდე არსებული საგნებისა და ტექნოლოგიების უცნობი კომბინაციების შექმნა. სოციალურ-მასტრუქტურირებელი ფუნქცია ისაა, რომ შრომის პროცესში ადგილი აქვს მასში მონაწილე ადამიანების ძალთა დიფერენციასა და კოოპერირებას. ამ ფუნქციის რეალიზაციის რეალიზაციის შედეგია: 1) შრომითი პროცესის მონაწილეთა სხვადასხვა ჯგუფზე შრომის ცალკეულ (სპეციალიზებულ) სახეთა მიმართება; 2) ადამიანთა ჯგუფებს შორის განსაკუთრებული სოციალური კავშირების დამყარება, რომელიც გასაშუალებელია შრომითი საქმიანობის შედეგების გაცვლით.

სოციალურ-მაკონტროლებელი ფუნქციის არსი ისაა, რომ საზოგადოების ინტერესებისათვის ორგანიზებული შრომა გვევლინება როგორც სოციალური ინსტიტუტი_სოციალურ ურთიერთობათა რთული სისტემა. იგი რეგულირდება არსებულ ფასეულობათა საშუალებებით, მიღებული ქვევის ნორმებით, საქმიანობის სტანდარტებითა და სანქციებით. აქედან გამომდინარე, შრომითი საქმიანობის ყველა მონაწილე იმყოფება სოციალური კონტროლის შესაბამისი სისტემის მოქმედების სფეროში. ასეთებია: შრომითი კანონმდებლობა, ტექნიკური და ეკონომიკური შრომითი ნორმატივები, შრომითი ორგანიზაციების წესდება, თანამდებობრივი ინსტრუქციები, აგრეთვე, შრომასთან დაკავშირებული და განსაზღვრულ ფასეულობებს, ტრადიციებსა და ჩვევებზე დამყარებული არაფორმალური ნორმები. შრომითი საქმიანობის მასოციალიზებელი ფუნქციის გა-

მოვლენა ხდება ინდივიდუალურ-პიროვნულ დონეზე. შრომაში მონაწილეობის პროცესში არსებითად ფართოვდება და მდიდრდება ადამიანთა სოციალური როლების შემადგენლობა, ქცევის ნიმუშები, ინდივიდუალურ მომუშავეთა სოციალური ნორმები და ფასეულობანი. მომუშავეები საზოგადოებრივი ცხოვრების უფრო აქტიური და სრულფასოვანი მონაწილენი ხდებიან. ნიშანდობლივია, რომ სწორედ მხოლოდ შრომითი საქმიანობის წყალობით, ადამიანთა უმრავლესობა განიცდის სოციალური კუთვნილების გრძნობას და იძენს სოციალურ იდენტურობას. სოციალურ-განმკარგულებელი ფუნქცია გამოვლინდება შრომითი საქმიანობის შინაარსის მის სუბიექტებზე (მომუშავეები, შრომითი კოლექტივები, საზოგადოება) ზემოქმედების შედეგებში. ადამიანის შემოქმედებითი ბუნებით განპირობებული და შრომის საგნების სრულყოფიდან გამომდინარე, შრომითი საქმიანობის შინაარსი ხასიათდება გართულებებისა და მუდმივი განახლების ტენდენციით. პრინციპული მნიშვნელობა აქვს შრომის შემოქმედებითი კომპონენტების გაფართოების პროცესს. უკანასკნელ წლებში მოწინავე განვითარებულ სამრეწველო ქვეყნებში ეს პროცესი განსაკუთრებით ინტენსიურად მიმდინარეობს.

სოციალურ-დეზინტეგრაციული ფუნქცია სოციალურ-მასტრუქტურირებელი ფუნქციის წარმოებულისა. ის დაკავშირებულია საზოგადოების მიერ სხვადასხვა სახის შრომის განსხვავებულად ანაზღაურებასა და შეფასებასთან. შესაბამისად, შრომითი საქმიანობის ზოგიერთი სახეობა მიჩნეულია უფრო მნიშვნელოვნად და პრესტიჟულად, ვიდრე სხვა სახეობები. ამ დროს გამოიყენება შეფასების არა მარტო ეკონომიკური, არამედ სოციალურ-კულტურული კრიტერიუმები. ისინი დამოკიდებულია მოცემული საზოგადოების კონკრეტულ-ისტორიულ მდგომარეობასა და განვითარების თავისებურებებზე. ამრიგად, შრომითი საქმიანობა, სხვა ფუნქციებთან ერთად, ასრულებს სოციალური რანჟირების ფუნქციას. ამის შედეგია შრომის სახეობების მნიშვნელობის კვალობაზე ადამიანთა დანაწილება სამუშაოს სახეობათა რანგის, ხარისხისა და პრესტიჟის მიხედვით. ხშირად, სხვადასხვა დონეზე მდგომ შესაბამის სოციალურ ფენებს შორის წარმოიშობა კონფლიქტები. მისი გადალახვის შესაძლებლობა დამოკიდებულია საზოგადოების სოციალურ-პოლიტიკურ მოწყობაზე.

შრომის სოციოლოგიის საგანია, აგრეთვე, საკუთრივ შრომითი საქმიანობის ადგილისა და კავშირის შესწავლა საქმიანობის სხვა ისეთ სახეობებთან, როგორცაა: პოლიტიკური, რელიგიური, იდეოლოგიური, რეკრეაციული, სასწავლო და სხვ. ამ კავშირებს იგი სწავლობს ისტორიული და კულტურული ასპექტით. ევოლუციის სხვადასხვა საფეხურზე მდგომ საზოგადოებათა უეთიერთშედარებით ნათელი ხდება, რომ მატერიალურ კვლავწარმოებასა და კეთილდღეობის ამაღლებაზე გაწეული საზოგადოების შრომითი დანახარჯები შემცირების ტენდენციით ხასიათდება. ეს ტენდენცია განსაკუთრებით საგრძნობია ეკონომიკურად განვითარებულ ქვეყნებში. ეს კი სოციოლოგებს საშუალებას აძლევს იმსჯელონ ახალ სოციალურ-ეკონომიკურ საზოგადოებაზე. სამუშაო დროის აუცილებელი დანახარჯების შემცირება იწვევს თავისუფალი დროის გაზრდას, დასაქმების სახეობებისა და პროფესიების პრესტიჟის იერარქიის ცვლილებას. ამასთან ერთად, იზრდება საქმიანობის სხვადასხვა სახეობის შეთავსების შესაძლებლობა. ეს კი გავლენას ახდენს შრომისადმი დამოკიდებულებაზე როგორც მთელი საზოგადოების მასშტაბით, ასევე, წარმოების ცალკეულ უბანზე და ადამიანთა სოციალურ ფენებსა და გგუფებში. განსაკუთრებით დიდი შესაძლებლობები იქმნება ადამიანთა ზოგადი განათლებისა და დასაქმებული მოსახლეობის პროფესიული დონის ამაღლებისათვის.

შრომის სოციოლოგია ეყრდნობა ზოგადი სოციოლოგიის ისეთ ძირითად ცნებებს, როგორცაა: სოციალური მოქმედება, ურთიერთქმედება, სოციალური კავშირი, სოციალური პიროვნება, სოციალური ნორმები, სოციალური როლი, ფასეულობანი, სოციალური ინსტიტუტი, სოციალური კონტროლი, სოციალური ერთობა, სოციალური ორგანიზაცია, სოციალური პროცესები და სხვ.

ეკონომიკაში, კერძოდ ადამიანური რესურსების მართვის შემთხვევაში შრომის სოციოლოგიის ზემოაღვიწეული ცნებები, როგორც წესი, გამოიყენება შესაბამის მათგანზე სიტყვა „შრომითის“ დამატებით მაგალითად შრომით საქმიანობასთან დაკავშირებული სოციალური ურთიერთობის გამოსახატავად გამოიყენება ცნება „სოციალურ-შრომითი ურთიერთობები“, სოციალური პროცესებისა_ „სოციალურ- შრომითი პროცესები“. შრომის სოციოლოგიაში ცნობილია, აგრეთვე, შრომითი საქმიანობის , როგორც სოციალური პროცესების განსაკუთრებული სფეროს, დამახასიათებელი ისეთი ცნებები, როგორცაა: „შრომის დანაწილება“, „შრომის ხასიათი“, „შრომისადმი დამოკიდებულება“, „შრომითი დაკმაყოფილებულობა“, შრომის შინაარსი და სხვ.

შრომის სოციოლოგიას კვლევის საკუთარი მეთოდები გააჩნია. ესენია: გამოკითხვები სხვადასხვა ფორმით (უმეტესად ანკეტური), პირდაპირი ან ირიბი სოციოლოგიური დაკვირვება, სხვადასხვა დოკუმენტის ანალიზი. სტატისტიკური მეთოდები, სოციალური ექსპერიმენტები, ისტორიული-შედარებითი მეთოდი, დარგთაშორისი შედარების მეთოდი და ა. შ. ცხადია, შრომის სოციოლოგიაც, ისე როგორც ყველა სხვა სამეცნიერო დისციპლინა, იყენებს კვლევის ისეთ საერთო მეცნიერულ მეთოდებს, როგორცაა: ანალიზი და სინთეზი, ინდუქცია და დედუქცია, კლასიფიკაცია, ანალოგია, სისტემური ანალიზი, მოდელირება და სხვ.

შრომითი საქმიანობა, როგორც წესი, მიმდინარეობს შრომით ორგანიზაციებში. ამიტომ, ხშირად მსჯელობაა არამხოლოდ შრომის სოციოლოგიაზე, არამედ ორგანიზაციის სოციოლოგიაზე. ორგანიზაციის ცნება მოცემულ შემთხვევაში გამოიყენება სამი გაგებით:

1)რაიმე მუდმივი მიზნის შესასრულებლად ან გარკვეული მიზნის მისაღწევად შექმნილი ადამიანთა მიზნობრივი ჯგუფი ან გაერთიანება;

2)მიზნობრივი ჯგუფის ნორმალური ფუნქციონირებისათვის საჭირო პირობების უზრუნველყოფელი საქმიანობის განსაკუთრებული სახე (დავალებათა განაწილება, კოორდინაცია, კონტაქტების (კავშირების) დამყარება და სხვ.);

3)თვითნებურად შექმნილი თვითრეგულირებადი სტიქიურად განვითარებადი სოციალური სისტემა.

შრომითი ორგანიზაციების სოციოლოგიური გამოკვლევების ერთ-ერთი დასაყრდენია ისეთი სოციალური დისციპლინა, როგორცაა ორგანიზაციების სოციოლოგია. იგი შეისწავლის ადამიანთა მიზნობრივ გაერთიანებებს, მათი არსებობისა და ფუნქციონირების სხვადასხვა მხარეს, ავლენს მათ ბუნებას და ადგენს მათი წარმოქმნის, ფუნქციონირებისა და განვითარების კანონზომიერებებს. ამასთან, მას იგი აინტერესებს როგორც სოციალური ერთობა.

ლიტერატურა:

1. პაიჭაძე ნ. ადამიანური რესურსების მართვის ფსიქოლოგიური საფუძვლები, ჟურნ. „ეკონომიკა და ბიზნესი“, #3, 2011, გვ.153-164.
2. შრომის სოციოლოგია, სოციალურ და პოლიტიკურ ტერმინთა ლექსიკონი, სარედაქციო ჯგუფი, ედ. კოდუა და სხვ.,თბ.,2004,351გვ.
3. ჯგერენაია ე., მართვის სოციოლოგია., თბ.,2016.
4. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. Перевод с английского. Десятое издание. М.,2012,848 стр.
5. Рональд Дж.Эренберг.Роберт С. Смит. Современная экономика труда. Перевод с английского. М.,1996, 777стр.
6. Тощенко Ж. Социология труда. 2-е издание. Иститут сщиологии Российской академии наук.М.,2018, 472 стр.

Labor Sociology in Human Resource Management

Nugzar Paichadze

*Doctor of Economic Science, Associated Professor
at Iv. Javakishvili Tbilisi State University*

S u m m a r y

This work is performed in relation to the actual issues of Labor Sociology. Most attention is focused on reviewing such social functions as: social- economical, productional, social-structuring, social-controlling, socialization of working activity, social-developing and social dwsintegrating.

In the article is also considered the issues concerning labor Sociology, as: basic concepts of Labor Sociology, Methods of Labor Sociology and others.

Key words: *Labor Sociology, social labor functions, concepts of Labor Sociology, Methods of Labor Sociology.*